



2^e SESSION, 41^e LÉGISLATURE, ONTARIO
66 ELIZABETH II, 2017

Projet de loi 157

**Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et la
Loi sur la santé et la sécurité au travail
en ce qui concerne la violence familiale et sexuelle**

M^{me} A. Horwath

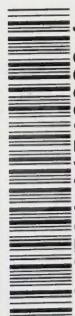
Projet de loi de député

1^{re} lecture 26 septembre 2017

2^e lecture

3^e lecture

Sanction royale



3 1761 11546089 1

NOTE EXPLICATIVE

Le projet de loi modifie la *Loi de 2000 sur les normes d'emploi* pour prévoir qu'un employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines et qui a subi de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, a le droit de prendre jusqu'à 10 jours de congé payé et jusqu'à 15 semaines de congé non payé.

La *Loi sur la santé et la sécurité au travail* est aussi modifiée pour exiger que les employeurs veillent à ce que les superviseurs et les travailleurs reçoivent des renseignements et des directives concernant la violence familiale dans le lieu de travail et la violence sexuelle dans le lieu de travail.

**Loi modifiant la Loi de 2000 sur les normes d'emploi et la Loi sur la santé et la sécurité au travail
en ce qui concerne la violence familiale et sexuelle**

Sa Majesté, sur l'avis et avec le consentement de l'Assemblée législative de la province de l'Ontario, édicte :

LOI DE 2000 SUR LES NORMES D'EMPLOI

1 La Loi de 2000 sur les normes d'emploi est modifiée par adjonction de l'article suivant :

CONGÉ EN CAS DE VIOLENCE FAMILIALE OU SEXUELLE

Congé en cas de violence familiale ou sexuelle

Définitions

49.6 (1) Les définitions qui suivent s'appliquent au présent article.

«enfant» Enfant, enfant par alliance, enfant placé en famille d'accueil ou enfant sous tutelle qui est âgé de moins de 18 ans.
(«child»)

«semaine» Période de sept jours consécutifs débutant le dimanche et se terminant le samedi. («week»)

Droit à un congé payé

(2) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a droit à un congé payé si lui-même ou un de ses enfants subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence, et qu'il prend le congé pour l'un ou l'autre des motifs suivants :

1. Obtenir des soins médicaux pour lui-même ou son enfant à l'égard d'une blessure ou d'une incapacité de nature physique ou psychologique, causée par la violence familiale ou sexuelle.
2. Obtenir les services d'un organisme offrant des services aux victimes pour lui-même ou son enfant.
3. Obtenir du counseling psychologique ou d'autres consultations professionnelles pour lui-même ou son enfant.
4. Déménager de façon temporaire ou permanente.
5. Obtenir des services juridiques ou d'application de la loi, y compris se préparer en vue d'instances judiciaires civiles ou criminelles liées à la violence familiale ou sexuelle ou en découlant, ou participer à de telles instances.
6. Tout autre motif prescrit.

Durée du congé payé

(3) Chaque année civile, l'employé a le droit de prendre jusqu'à 10 jours de congé payé en vertu du paragraphe (2).

Affectation de crédits obligatoire

(4) Les sommes requises pour payer un employé au cours d'un congé pris en vertu du paragraphe (2) sont prélevées sur les fonds affectés à cette fin par la Législature.

Droit à un congé non payé

(5) L'employé qui est employé par un employeur sans interruption depuis au moins 13 semaines a droit à un congé non payé si lui-même ou un de ses enfants subit de la violence familiale ou sexuelle, ou la menace d'une telle violence et qu'il prend le congé pour l'un des motifs indiqués dans les dispositions 1 à 6 du paragraphe (2).

Durée du congé non payé

(6) Chaque année civile, l'employé a le droit de prendre jusqu'à 15 semaines de congé en vertu du paragraphe (5).

Avis à l'employeur

(7) L'employé qui souhaite prendre un congé en vertu du paragraphe (2) ou (5) en informe l'employeur par écrit.

Idem

(8) Si l'employé doit commencer un congé en vertu du paragraphe (2) ou (5) avant d'en avoir informé son employeur, il l'en informe par écrit le plus tôt possible après le début du congé.

Exception

(9) Les paragraphes (2) et (5) ne s'appliquent pas si l'acte de violence familiale ou sexuelle est commis par l'employé.

Preuve

(10) L'employeur peut exiger que l'employé qui prend un congé en vertu du présent article lui fournisse une preuve raisonnable dans les circonstances du fait qu'il y a droit.

Droit aux congés prévus aux art. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 et 50

(11) Le droit d'un employé au congé prévu au présent article s'ajoute à tout droit aux congés prévus aux articles 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 et 50.

LOI SUR LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL

2 La Loi sur la santé et la sécurité au travail est modifiée par adjonction de l'article suivant :

Renseignements et directives : violence familiale et sexuelle

32.0.5.1 L'employeur veille à ce que les superviseurs et les travailleurs reçoivent des renseignements et des directives concernant la violence familiale dans le lieu de travail et la violence sexuelle dans le lieu de travail.

ENTRÉE EN VIGUEUR ET TITRE ABRÉGÉ**Entrée en vigueur**

3 La présente loi entre en vigueur le jour où elle reçoit la sanction royale.

Titre abrégé

4 Le titre abrégé de la présente loi est *Loi de 2017 sur la protection contre la violence familiale et sexuelle*.

Same

(8) If an employee must begin a leave under subsection (2) or (5) before advising the employer, the employee shall advise the employer of the leave in writing as soon as possible after beginning it.

Exception

(9) Subsections (2) and (5) do not apply if the domestic or sexual violence is committed by the employee.

Evidence

(10) An employer may require an employee who takes a leave under this section to provide evidence reasonable in the circumstances of the employee's entitlement to the leave.

Leave under ss. 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 and 50

(11) An employee's entitlement to leave under this section is in addition to any entitlement to leave under sections 49.1, 49.3, 49.4, 49.5 and 50.

OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY ACT

2 The *Occupational Health and Safety Act* is amended by adding the following section:

Information and instruction, domestic and sexual violence

32.0.5.1 An employer shall ensure that every supervisor and worker receives information and instruction about domestic violence in the workplace and sexual violence in the workplace.

COMMENCEMENT AND SHORT TITLE

Commencement

3 This Act comes into force on the day it receives Royal Assent.

Short title

4 The short title of this Act is the *Domestic and Sexual Violence Protection Act, 2017*.

An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 and the Occupational Health and Safety Act with respect to domestic and sexual violence

Her Majesty, by and with the advice and consent of the Legislative Assembly of the Province of Ontario, enacts as follows:

EMPLOYMENT STANDARDS ACT, 2000

1 The *Employment Standards Act, 2000* is amended by adding the following section:

DOMESTIC OR SEXUAL VIOLENCE LEAVE

Domestic or sexual violence leave

Definitions

49.6 (1) In this section,

“child” means a child, step-child, foster child or child who is under legal guardianship, and who is under 18 years of age; (“enfant”)

“week” means a period of seven consecutive days beginning on Sunday and ending on Saturday. (“semaine”)

Entitlement to paid leave

(2) An employee who has been employed by an employer for at least 13 consecutive weeks is entitled to a leave of absence without pay if the employee or a child of the employee experiences domestic or sexual violence, or the threat of domestic or sexual violence, and the leave of absence is taken for any of the following purposes:

1. To seek medical attention for the employee or the child of the employee in respect of a physical or psychological injury or disability caused by the domestic or sexual violence.
2. To obtain services from a victim services organization for the employee or the child of the employee.
3. To obtain psychological or other professional counselling for the employee or the child of the employee.
4. To relocate temporarily or permanently.
5. To seek legal or law enforcement assistance, including preparing for or participating in any civil or criminal legal proceeding related to or resulting from the domestic or sexual violence.
6. Such other purposes as may be prescribed.

Length of paid leave

(3) An employee is entitled to take, in each calendar year, up to 10 days of paid leave under subsection (2).

Appropriation required

(4) The money required to pay an employee during a leave of absence under subsection (2) shall be paid out of money appropriated for that purpose by the Legislature.

Entitlement to unpaid leave

(5) An employee who has been employed by an employer for at least 13 consecutive weeks is entitled to a leave of absence without pay if the employee or a child of the employee experiences domestic or sexual violence, or the threat of domestic or sexual violence, and the leave of absence is taken for any of the purposes set out in paragraphs 1 to 6 of subsection (2).

Length of unpaid leave

(6) An employee is entitled to take, in each calendar year, up to 15 weeks of leave under subsection (5).

Advising employer

(7) An employee who wishes to take a leave under subsection (2) or (5) shall advise the employer in writing that the employee will be doing so.



EXPLANATORY NOTE

The Bill amends the *Employment Standards Act, 2000* to provide that an employee who has been employed by an employer for at least 13 consecutive weeks and who has experienced domestic or sexual violence or the threat of domestic or sexual violence is entitled to up to 10 days of paid leave and up to 15 weeks of unpaid leave.

The *Occupational Health and Safety Act* is also amended to require employers to ensure that every supervisor and worker receives information and instruction about domestic violence in the workplace and sexual violence in the workplace.

CH 200
XB
-B56

Legislative
Assembly
of Ontario



Assemblée
législative
de l'Ontario

2ND SESSION, 41ST LEGISLATURE, ONTARIO
66 ELIZABETH II, 2017

Bill 157

**An Act to amend the Employment Standards Act, 2000 and the
Occupational Health and Safety Act with respect to domestic and sexual violence**

Ms A. Horwath

Private Member's Bill

1st Reading September 26, 2017
2nd Reading
3rd Reading
Royal Assent

